**Deutscher Bundestag** **Drucksache 14/5352**

**14. Wahlperiode** 14. 02. 2001

# Antwort

**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram, Karl-Josef Laumann, Brigitte Baumeister, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU**
**– Drucksache 14/5175 –**

## Demographische Entwicklung und Erwerbstätigkeit älterer Menschen

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die im „Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001“ festgelegte Forderung, dass positive Maßnahmen beschlossen werden sollen, um „Arbeitsfähigkeit und Qualifikation älterer Arbeitnehmer zu erhalten, flexible Arbeitsmodelle einzuführen und Arbeitgeber für das Potential älterer Arbeitskräfte zu mobilisieren“?

   Welche Schritte hat die Bundesregierung zur Erreichung dieses Zieles bislang unternommen bzw. beabsichtigt sie zu unternehmen?

Obwohl die Zahl der über 55-jährigen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2000 stärker gesunken ist als die der Arbeitslosen anderer Altersgruppen und die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmer 1999 in allen Altersgruppen (50 bis 55; 55 bis 60 und 60 bis 65) über den Quoten des Vorjahres lagen, wird die Bundesregierung die bereits im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission für das Jahr 2000 lobend erwähnten Reformbestrebungen fortsetzen. Laut diesem Beschäftigungsbericht zählt Deutschland zu den europäischen Staaten mit den umfassendsten Reformen. Gleichwohl können die Folgen der über viele Jahre angewandten Frühverrentungspraxis nicht in kürzester Zeit beseitigt werden. So bestand lange Zeit ein Konsens, für ältere Arbeitnehmer einen früheren Ruhestand anzustreben, um die insgesamt zu hohe Arbeitslosigkeit zu senken und insbesondere die Beschäftigungschancen junger Menschen zu erhöhen. Gerade weil diese Politik die Zustimmung aller Betroffenen fand, kann eine Abkehr von der weit verbreiteten Frühverrentung nur durch eine nachhaltige Politik erreicht werden.

Da die Bundesregierung im Bereich der Arbeitsmarkpolitik mit dem Ziel angetreten ist, Beschäftigung statt Arbeitslosigkeit zu fördern, hat sie – wie in den

*Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 12. Februar 2001 übermittelt.*
*Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.*

beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU gefordert – auf verschiedenen Ebenen angesetzt und eine Reihe unterstützender Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer ergriffen:

Mit dem zweiten Änderungsgesetz zum Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), das zum 1. August 1999 in Kraft getreten ist, wurde die Förderung älterer Arbeitsloser durch Eingliederungszuschüsse bereits nach einer Dauer der Arbeitslosigkeit von 6 Monaten – statt wie bisher einem Jahr – ermöglicht. Ein stärkeres Interesse der Arbeitgeber an der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser soll dadurch geweckt werden, dass bei Entlassungen der geförderten Arbeitnehmer nach Auslaufen der Förderung der Eingliederungszuschuss nicht mehr zurückgezahlt werden muss. Außerdem ist von der im SGB III enthaltenen Rechtsverordnungsermächtigung Gebrauch gemacht worden, nach der Eingliederungszuschüsse schon für Arbeitslose ab dem 50. statt wie bisher ab dem 55. Lebensjahr gewährt werden können. Diese zunächst bis zum 31. Dezember 2001 befristete Regelung soll jetzt gesetzlich verankert und bis 2006 verlängert werden.

Das so genannte Struktur-Kurzarbeitergeld nach § 175 SGB III ermöglicht die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Dauer von bis zu 24 Monaten. Die Zahlung dieser Leistung über einen Zeitraum von sechs Monaten hinaus ist an die Voraussetzung geknüpft, dass für die Arbeitnehmer Qualifizierungsmaßnahmen oder andere geeignete Eingliederungsmaßnahmen vorgesehen sind. Obwohl das Struktur-Kug nicht speziell auf ältere Arbeitnehmer zugeschnitten ist, kann davon ausgegangen werden, dass diese jetzt bis zum Jahresende 2006 verlängerte Leistung in einem besonderen Maße zu einer Verbesserung der Beschäftigungs- und Qualifizierungssituation älterer Arbeitnehmer beiträgt.

Seit dem 1. August 1999 können Strukturanpassungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern und in Arbeitsamtsbezirken mit besonders hoher Arbeitslosigkeit 60 Monate anstelle von 36 Monaten gefördert werden, wenn in die Maßnahme ausschließlich Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, zugewiesen sind (§ 415 Abs. 1 SGB III).

Das Bundesprogramm „Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“ wird 2001 als arbeitsmarktpolitisches Instrument für eine direkte Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den regulären Arbeitsmarkt fortgeführt. Dieses Programm kommt im besonderen Ausmaß Älteren zu Gute, weil diese bislang stärker als andere Personengruppen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Das Altersteilzeitgesetz, das der Vereinbarkeit von Alter und Beruf dient, wurde in zwei Schritten erheblich verbessert. Nach dem am 1. Januar 2000 in Kraft getretenen Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit wird auch bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Übergang in Altersteilzeit ermöglicht, wenn sie ihre Arbeitszeit halbieren und trotz verminderter Stundenzahl in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig bleiben. Mit dem zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 1. Juli 2000 wurde die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31. Dezember 2009 ausgedehnt und die Förderhöchstdauer um ein Jahr auf sechs Jahre erhöht. Hierdurch wurde die Planungssicherheit für die Tarif- und Betriebspartner vergrößert.

Das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) trägt zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitsuchender bei. Nach § 14 Abs. 3 TzBfG können mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund abgeschlossen werden, für die das Erfordernis der Neueinstellung, die zweijährige Höchstbefristungsdauer und die Begrenzung auf drei Verlängerungen nicht gelten. Zweck dieser besonderen Befristungserleichterung ist es, für die Unternehmen einen Anreiz zur Einstellung älterer Arbeitsuchender zu schaffen, die auf dem Arbeitsmarkt nur geringe Chancen haben.

Für die Zukunft soll Job-Rotation als Regelmaßnahme im Arbeitsförderungsrecht verankert werden, wie es das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in seinem Beschluss vom 10. Juli 2000 empfohlen hat. Dieses Instrument ist zwar nicht speziell auf Ältere zugeschnitten, kann sich dennoch positiv auf die Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitsloser auswirken. Wird ein älterer Arbeitsloser als Stellvertreter eingesetzt, kann er diese Zeit nutzen, seine Leistungskraft unter Beweis zu stellen, und somit zum Abbau der Vorurteile gegen ältere Arbeitnehmer beitragen.

Neben diesen legislativen und finanziellen Maßnahmen ist es erforderlich, bestehende Vorurteile hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer durch gezielte Informationskampagnen zu bekämpfen (vgl. Antwort zu Frage 4). Um einen gesamtgesellschaftlichen Prozess des Umdenkens einzuleiten, bedarf es jedoch nicht nur gezielter Aktionen einzelner gesellschaftlicher Einrichtungen, wie z. B. der Bundesanstalt für Arbeit, sondern einer konzertierten Aktion aller gesellschaftlichen Gruppen. Diese wurde durch den Beschluss der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung/aktive Arbeitsmarktpolitik“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 9. Januar 2001 eingeleitet. Die Bündnispartner bekennen sich darin zu der Notwendigkeit, einen Paradigmenwechsel in der Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern einzuleiten. Anstelle der vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben soll künftig die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein (im Übrigen vgl. Antwort zu Frage 2).

Darüber hinaus ist die Verbreitung und Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle ein wichtiges Anliegen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Zuletzt haben die Bündnispartner in ihrer gemeinsamen Erklärung vom 10. Juli 2000 bekräftigt, dass sie für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik eintreten. Bei der Arbeitszeit stehen danach die tarifvertraglichen Vereinbarungen von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeiten, die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitzeitkonten sowie eine bessere Verknüpfung von Arbeit und betrieblicher Fort- und Weiterbildung im Mittelpunkt. Die Bündnispartner sehen in langfristigen Arbeitszeitguthaben eine Möglichkeit, lebenslagenorientiert u. a. in Weiterbildung, zu investieren. Die Tarifvertragsparteien sind aufgerufen, die Aktivität gerade auch im Interesse der älteren Beschäftigten fortzusetzen.

Auch im Kontext ihrer Forschungs- und Bildungspolitik setzt sich die Bundesregierung mit der Fragestellung des demographischen Wandels und seinen Auswirkungen auf das Erwerbsleben offensiv auseinander. So fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Bereich ‚Innovative Arbeitsgestaltung‘ z. B. das Vorhaben ‚Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel‘ mit einem Fördervolumen von 12,5 Mio. DM für den Zeitraum von 2000 bis 2002. Ziel des Vorhabens ist es, zur Bewusstseinsbildung beizutragen und den breiten Ansatz der in vorherigen Forschungsphasen erarbeiteten Ergebnisse gemeinsam mit Wissenschaft, Unternehmen und überbetrieblichen Institutionen in praktische Lösungsstrategien umzusetzen. Das Vorhaben soll durch direkte Ansprache und gute Praxisbeispiele zu einer neuen problemadäquaten Einstellung bei Unternehmen und Betrieben, den Sozialpartnern und im gesamten gesellschaftspolitischen Feld beitragen.

Auch guter Arbeitsschutz hat einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Seine Aufgabe ist es, dazu beizutragen, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die Arbeit über große Lebenszeiträume möglich ist. Dazu will die Bundesregierung auf zwei Feldern aktiv werden: Zum einen will sie mithelfen, die sozialen Standards in der Arbeitswelt auch in den im Zuge des Strukturwandels entstehenden neuen Beschäftigungsfeldern

zu etablieren. Zum zweiten kann der Arbeitsschutz z. B. auch durch Maßnahmen der Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen unter Nutzung der mit dem SGB V geschaffenen Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung die Beschäftigten auf die neuen höheren Anforderungen vorbereiten und ihnen helfen, diese zu bewältigen.

Die Verwirklichung dieser Zielsetzung setzt in erster Linie unternehmerische Initiative voraus. Daher wirkt die Bundesregierung kontinuierlich auf die Inanspruchnahme des umfangreichen Beratungs- und Schulungsangebotes der Länder wie der Unfallversicherungsträger durch die Unternehmen und Betriebe hin.

2. Welche Schritte hat die Bundesregierung bislang unternommen bzw. beabsichtigt sie zu unternehmen, um die ebenda erhobene Forderung umzusetzen, „dass ältere Arbeitskräfte in ausreichendem Maße Zugang zur Weiterbildung haben, so dass sie in Bezug auf die Teilnahme an einem wissensbasierten Arbeitsmarkt nicht benachteiligt sind“?

Die Weiterbildung der Beschäftigten liegt zunächst in der Verantwortung der Betriebe. Jährlich geben diese rund 36 Mrd. DM für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aus. Allerdings werden ältere Arbeitnehmer bisher in deutlich geringerem Maße in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen als Jüngere. Im Rahmen des von der Bundesregierung und den Vertretern der Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie beschlossenen Sofortprogramms zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland hat die Wirtschaft jedoch zugesagt, ein Konzept für die innerbetriebliche Weiterbildung in Hinblick auf Internet-relevante Technologien zu entwickeln, das auch ältere Arbeitnehmer mit einbezieht.

Gerade im Hinblick auf die Verschiebung des Altersaufbaus der Gesellschaft und der absehbaren Verringerung des Erwerbspersonenpotentials sowie im Interesse der Älteren selbst muss älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Auffassung der Bundesregierung die Möglichkeit eröffnet werden, ihr Erfahrungs- und Wissenspotential beständig zu erweitern und dieses wieder stärker in den Arbeitsprozess einzubringen. Die Bundesregierung unterstützt daher die Forderung der Sozialpartner an die Betriebe und Verwaltungen, auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weiter zu qualifizieren. Durch eine Verbesserung der Qualifikationen dieser Personengruppe können vorzeitige Entlassungen wegen Qualifikationsdefiziten vermieden werden. Die Bundesregierung sieht insbesondere eine Verantwortung des Personalmanagements als Schlüsselfunktion der Unternehmenssteuerung. Es kann einen deutlichen Beitrag dazu leisten, innovationsfördernde Arbeitsbedingungen herzustellen und die Potentiale älterer und jüngerer Mitarbeiter zu fördern, sofern es einen ganzheitlichen und intergenerativen Ansatz wählt.

Darüber hinaus muss der Zugang zur beruflichen Weiterbildung, insbesondere für Lernungewohnte, weiter verbessert werden. Dazu gehört, die Transparenz des Angebots durch den Ausbau von Datenbanken zu fördern; zum anderen ist durch eine Verknüpfung von Datenbanken und individueller Beratung der direkte Zugriff auf Bildungsangebote zu verbessern. Hierbei sollten auch die Möglichkeiten der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ausgeschöpft werden. Auch das vom Bündnis unterstützte Instrument der Job-Rotation kann dazu beitragen, die Beteiligung Älterer an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zu erhöhen.

Angesichts des immer schnelleren technischen und wirtschaftlichen Wandels und der bisher geringen Beteiligung Älterer an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung hält die Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung/Aktive Arbeitsmarktpolitik“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbs-

fähigkeit eine Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer für erforderlich. Nach Auffassung der Bündnispartner sollten Weiterbildungsangebote gezielt für diese Personengruppe entwickelt und die betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer ausgebaut werden. Sie schlagen deshalb vor, dass sich die Bundesanstalt für einen befristeten Zeitraum von vier Jahren durch neue Schwerpunktsetzung im Rahmen des jeweiligen Eingliederungstitels an der Finanzierung der Weiterbildungskosten von Arbeitnehmern über 50 Jahre beteiligen kann. Voraussetzung für die Förderung soll das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses, die Weiterzahlung des bisherigen Entgelts und die Teilnahme an einer nicht nur kurzfristigen, außerbetrieblichen Anpassungsqualifizierung sein. Die Förderung sollte auf ältere Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 100 Beschäftigten begrenzt werden. Die Bundesregierung wird diese Empfehlung noch in diesem Jahr umsetzen. Nach Auffassung der Bündnispartner wird damit den erhöhten Beschäftigungschancen in kleinen und mittleren Unternehmen ebenso Rechnung getragen wie ihren organisatorischen und finanziellen Schwierigkeiten bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildungsangebote.

Darüber hinaus ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung wesentlicher Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung. Um der besonderen Arbeitsmarktsituation Älterer Rechnung zu tragen, gehören Ältere nach § 7 Abs. 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zu den besonders förderungswürdigen Personengruppen. Im Jahresdurchschnitt 2000 lag der Anteil der über 50-Jährigen an den durch die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik geförderten Personen bei 20,3 %. Bei den Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung lag der Anteil Älterer allerdings mit 7,5 % noch deutlich zu niedrig; positiv ist aber, dass die Beteiligung Älterer an diesem wie auch an allen anderen Instrumenten im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen ist.

3. Welche Schritte hat die Bundesregierung bislang unternommen bzw. beabsichtigt sie zu unternehmen, um die ebenda erhobene Forderung umzusetzen, „die Steuer- und Sozialschutzsysteme mit dem Ziel zu überprüfen, negative Anreize zu beseitigen und neue Anreize für ältere Arbeitskräfte zu schaffen, weiterhin aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen“?

Die Steuerentlastungspolitik der Bundesregierung leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums. Bis zum Jahr 2005 sollen die Haushalte und die Unternehmen um insgesamt 95 Mrd. DM entlastet werden. Seit ihrem Amtsantritt hat die Bundesregierung z. B. den Eingangssteuersatz der Einkommenssteuer um 6-%-Punkte auf 19,9 % und den Spitzensteuersatz um 4,5-%-Punkte auf 48,5 % gesenkt sowie den Grundfreibetrag um 1 728 DM auf 14 093 DM angehoben.

Auf der Leistungsseite werden die Zielgenauigkeit, die Anreizwirkungen, die Qualität und die soziale Gerechtigkeit von Lohnersatzleistungen und Sozialhilfe überprüft. Dabei ist zu beachten, dass Lohnersatzleistungen und Sozialhilfe in einer sinnvollen Beziehung zueinander sowie zu den Löhnen und Gehältern stehen. Die Beschäftigungswirkung einer Verringerung der Lohnzusatzkosten durch Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber sowie einer Verbesserung der Nettoeinkommensposition der Arbeitnehmer durch Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen bzw. die Gewährung eines Kindergeldzuschlages am unteren Ende der Lohnskala wird derzeit im Rahmen von zwei Modellversuchen („Mainzer Modell“ und „Saargemeinschaftsinitiative“) erprobt. Die durch die gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom Dezember 1999 initiierten Modellprojekte zielen darauf, Einfachqualifizierten und Langzeitarbeitslosen den Ausstieg aus der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu erleichtern und zusätzliche wettbewerbs-

fähige Arbeitsplätze zu schaffen. Besondere Relevanz für ältere Arbeitnehmer erhalten die Projekte dadurch, dass diese Altersgruppe in stärkerem Ausmaß von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist als andere Altersgruppen.

Neben der Steuerreform leistet auch die Umstrukturierung des Rentenversicherungssystems einen wichtigen Beitrag für mehr Wachstum und Beschäftigung sowie zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Bereits 1989 wurde im parteiübergreifenden Konsens beschlossen, die Altersgrenzen für die Altersrente anzuheben. 1996 wurden die Anhebungsschritte weiter vorgezogen und verkürzt. Die Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit vom 60. auf das 65. Lebensjahr wird bis zum Jahresende 2001 und die Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente für Frauen von 60 auf 65 Jahre bis zum Jahresende 2004 abgeschlossen sein. Da aufgrund des Vertrauensschutzes bestimmte Versicherte der rentennahen Jahrgänge von der Anhebung der Altersgrenze ausgenommen worden sind, werden sich die Folgewirkungen dieser Maßnahme für die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer erst in den kommenden Jahren zeigen.

Ziel der derzeitigen Rentenreform ist es, die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen und auf die demographische Entwicklung vorzubereiten. Es geht um eine langfristig sichere und bezahlbare Alterssicherung. Das bedeutet: Die heutigen und künftigen Beitragszahler nicht zu überfordern und das Leistungsniveau auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner auf einem angemessenen Standard zu halten. Die Stabilisierung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung ist dabei eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Vertrauen in die Zukunftsfestigkeit der Rentenversicherung geschaffen wird. Zudem leistet ein stabiler Beitragssatz einen wesentlichen Beitrag zur Begrenzung der Lohnnebenkosten und damit zur Stärkung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Mit den Gesetzesbeschlüssen des Deutschen Bundestags vom 26. Januar 2001 zum Altersvermögensgesetz und zum Altersvermögensergänzungsgesetz sind die für die Alterssicherung äußerst wichtigen Reformprojekte eingeleitet worden. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung bleibt danach bis zum Jahre 2020 unter 20 % und steigt trotz der abzusehenden demographischen Entwicklung bis zum Jahre 2030 nicht über 22 %. Das Rentenniveau wird 2030 zwischen 67 und 68 % liegen. Zudem wird der ergänzende Aufbau eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens staatlich massiv gefördert.

4. Welche konkreten Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer beinhaltet die von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführte Kampagne „50 plus“?

   Hält die Bundesregierung die dort geplanten Maßnahmen im Sinne einer Senkung der Erwerbslosenquote älterer Arbeitnehmer für ausreichend?

Die Kampagne „50 plus – die können es“ der Bundesanstalt für Arbeit wird von der Bundesregierung vor dem Hintergrund der noch immer zu hohen Arbeitslosigkeit Älterer ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Die Kampagne dient den beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung und steht im Einklang mit dem Beschluss der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung/Aktive Arbeitsmarktpolitik“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 9. Januar 2001, einen Paradigmenwechsel in der Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern einzuleiten.

Die im Rahmen der Aktion von der Bundesanstalt für Arbeit konkret eingeleiteten Maßnahmen sollen sowohl dazu beitragen, ältere Arbeitnehmer wieder in Arbeit zu bringen als auch den Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften zu decken. Da der Erfolg der Aktion maßgeblich von der Akzeptanz der Betriebe

gegenüber älteren Arbeitnehmern abhängt, will „50 plus“ u. a. auch zu einem personalpolitischen Bewusstseinswandel in den Unternehmen beitragen.

Die eingeleiteten Maßnahmen beinhalten die Intensivierung der Vermittlungsaktivitäten, die u. a. durch die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen und gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassungsfirmen, Anschreibeaktionen an ausgewählte Betriebe sowie durch die Weitergabe aussagefähiger Bewerberprofile an Betriebe unterstützt werden. Ebenso befindet sich eine Internet-Vermittlungsbörse für Ingenieure im Aufbau.

Als Vermittlungshilfen nach dem SGB III kommen bisher insbesondere Trainingsmaßnahmen mit einem hohen Praxisanteil sowie Trainingsmaßnahmen zur Motivation und Bewerbung in Betracht. Ferner werden speziell auf die Belange Älterer zugeschnittene Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durchgeführt.

Die Kampagne wird von einer umfangreichen Öffentlichkeitsarbeit begleitet, wie z. B. Anzeigen und Werbeaktionen in Tageszeitungen, die Mitgestaltung von Rundfunk- und Fernsehsendungen mit Positivbeispielen über die Integration Älterer, Pressekonferenzen und Arbeitsmarktgespräche.

Die Tatsache, dass die Zahl der Vermittlungen durch die Arbeitsämter in der Altersgruppe der über 55-Jährigen gestiegen ist, obwohl die Bevölkerungsstärke in diesem Alterssegment rückläufig ist, lässt vermuten, dass der personalpolitische Bewusstseinswandel bereits eingesetzt hat. Dieser Erfolg kann nicht zuletzt auf die Kampagne der Bundesanstalt für Arbeit zurückgeführt werden.

5. Wie bewertet die Bundesregierung die Tatsache, dass Deutschland nach neuesten Erhebungen mit einer Erwerbstätigenquote der Älteren von 39 % international relativ schlecht abschneidet, während z. B. in der Schweiz oder in Norwegen rund 7 von 10 Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren erwerbstätig sind (Quelle: iwd, 13. Juli 2000, Ausgabe Nr. 28)?

Anders als die Frage suggerieren will, schneidet die Erwerbstätigenquote der Älteren in Deutschland im internationalen Vergleich keinesfalls schlecht ab. Aktuelle Daten von Eurostat belegen, dass die Erwerbstätigenquote der 50- bis unter 65-Jährigen im Jahr 1999 48,2 % betrug und damit nur knapp unterhalb des Durchschnitts der EU (48,6 %) lag. Gleichzeitig lagen laut Mikrozensus die Erwerbstätigenquoten der 50- bis unter 65-Jährigen im Jahr 1999 in Deutschland in jeder Altersgruppe über denen des Vorjahres (50 bis 55: +1,5 Prozentpunkte auf 73,1 %; 55 bis 60: +1,2 Prozentpunkte auf 55,1 %; 60 bis 65: +0,4 Prozentpunkte auf 19,5 %).

Der stärkste Anstieg der Erwerbstätigenquote ist bei den Frauen zwischen 50 und 55 (+2,1 Prozentpunkte) und den 55- bis 60-jährigen Frauen (+1,7 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

6. Worauf führt die Bundesregierung die relativ hohen Erwerbstätigkeitsquoten älterer Menschen in der Schweiz, in Norwegen, in den USA, in Dänemark und in Großbritannien zurück, und ist die Bundesregierung gewillt, diesbezügliche Maßnahmen dieser Länder für die deutsche Arbeitsmarktpolitik zu übernehmen?

   Wenn ja, welche?

Gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse über die tatsächlichen Erklärungsfaktoren für die Höhe der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer liegen der Bundesregierung nicht vor. Eine Studie des IAB aus dem Jahr 1999, die sich mit den Zusammenhängen zwischen Lebensalter, Erwerbsbeteiligung und Alters-

grenzenpolitik in den Staaten der Europäischen Union befasst, kommt zu dem Ergebnis, dass neben den gesetzlichen Altersgrenzen für die Altersrente auch die Arbeitsmarktsituation und die Ruhestandsvorstellungen der Betroffenen die Länge des Erwerbslebens beeinflussen. So war beispielsweise Dänemark angesichts einer rückläufigen Arbeitslosenquote zwischen 1983 und 1995 nicht dem gleichen Druck wie andere Staaten ausgesetzt, ältere Arbeitnehmer vorzeitig zu verrenten. Auch in Großbritannien sind seit 1988 weder im Rentenrecht noch im Arbeitslosenrecht Vorruhestandsregelungen vorgesehen.

Die hohen Erwerbstätigenquoten der in der Frage genannten Staaten sind somit sicherlich teilweise auf eine günstige Arbeitsmarktentwicklung in der Vergangenheit sowie auf den Verzicht auf Maßnahmen zum vorzeitigen Ruhestand älterer Arbeitnehmer zurückzuführen. Für Deutschland hingegen erschien die Frühverrentung als eine ausgesprochen attraktive Lösung der Arbeitsmarktprobleme. Hierfür gab es auch gute Gründe: Laut IAO verfügte keiner der in der Frage genannten Staaten in den vergangenen Jahren über ein vergleichbar hohes Angebot älterer Arbeitskräfte wie Deutschland. Während der Anteil der über 60-Jährigen an der Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2000 bei 23,2 % lag, betrug er z. B. in den USA 16,4 %. Angesichts der Altersstruktur der Bevölkerung versprach man sich von den Maßnahmen zur Frühverrentung eine umfangreiche Entlastung des Arbeitsmarktes.

Zwischen 1960 und 1995 sank das faktische Rentenzugangsalter in Deutschland bei den Männern um 4,7 und bei den Frauen um 3,9 Jahre. Dieser Entwicklung wirkt die Bundesregierung heute mit den in den Fragen 1 bis 3 beschriebenen Maßnahmen entgegen. Ein leichter Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer ist bereits zu verzeichnen (vgl. Antwort zu Frage 5). Die vollständigen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen werden sich jedoch erst in den Erwerbstätigenquoten der kommenden Jahre zeigen, da die heutige Erwerbstätigenquote ein Spiegel der Politik vergangener Jahre ist.

Die Übertragung von Maßnahmen anderer Staaten auf Deutschland ist grundsätzlich nur begrenzt möglich, da jedes Land andere gesellschaftliche Traditionen sowie andere Steuer- und Transfersysteme hat. Ein Blick über die Grenzen kann im Einzelfall gleichwohl dazu beitragen, wertvolle Anregungen für die Modernisierung der deutschen Arbeitsmarktpolitik zu erhalten. Ein gutes Beispiel ist Job-Rotation, dessen Verankerung als Regelmaßnahme im Arbeitsförderungsrecht noch in diesem Jahr erfolgt und das seit Jahren in Dänemark und Schweden erfolgreich praktiziert wird. Darüber hinaus belegt die bereits zitierte Studie des IAB, dass die hohen Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmer in Dänemark und Großbritannien in einem engen Zusammenhang mit einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen steht. Die Bestrebungen der Bundesregierung, das Arbeitskräftepotential von Frauen verstärkt zu mobilisieren, werden somit auch einen entscheidenden Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer leisten.

7. Unterstützt die Bundesregierung die Forderung einer über die Homepage der Bundesanstalt für Arbeit abrufbaren Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft e. V. in Köln aus dem Jahre 2000, dass „Senioritätsprivilegien“ – also die besondere Rücksichtnahme auf ältere Mitarbeiter – in Manteltarifen und im Kündigungsschutz- und Betriebsverfassungsgesetz eine „Beschäftigungsbremse“ für ältere Menschen darstellen, „die es zu lockern gilt“?

   Wenn ja, in welchen Bereichen beabsichtigt die Bundesregierung Senioritätsprivilegien zu lockern?

Die Bundesregierung weist zunächst die der Frage zugrunde liegende These zurück, dass der Kündigungsschutz eine „Beschäftigungsbremse“ sei, dessen

Lockerung zu mehr Beschäftigung führe. Die Unhaltbarkeit dieser Behauptung hat sich nicht zuletzt darin gezeigt, dass die im Jahre 1996 durch die CDU/CSU/F.D.P.-Koalition vorgenommenen weitgehenden Einschränkungen des Kündigungsschutzes einen Beschäftigungszuwachs nicht gebracht haben. Auch die OECD kommt auf Grundlage einer umfangreichen Untersuchung (OECD Employment Outlook) aus dem Jahre 1999 über den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsschutz und Arbeitsmarkt, in die 27 OECD-Länder einbezogen waren, zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung des Beschäftigungsschutzes wenig oder gar keine Auswirkung auf den Umfang der Arbeitslosigkeit hat.

Darüber hinaus gibt es im Kündigungsschutzgesetz auch keine „Senioritätsprivilegien", die eine „Beschäftigungsbremse" für ältere Menschen darstellen könnten. Ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer besteht nicht. Liegen die allgemeinen Voraussetzungen vor, findet das Kündigungsschutzgesetz auf alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter Anwendung. Das Lebensalter ist mittelbar von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen kündigen muss. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall abzuwägen, welcher Arbeitnehmer unter Zugrundelegung sozialer Kriterien von einem Arbeitsplatzverlust am wenigsten hart betroffen ist. Bei der zu treffenden Sozialauswahl sind in erster Linie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dem Lebensalter kommt bei der sozialen Auswahl der aus betriebsbedingten Gründen zu entlassenden Arbeitnehmer keine vorrangige Bedeutung zu. Für die Bewertung der sozialen Schutzbedürftigkeit steht nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vielmehr die Dauer der Betriebszugehörigkeit mit höherer Priorität im Vordergrund. Demgemäß hat der Arbeitgeber bei der sozialen Auswahl zunächst die Betriebszugehörigkeit und dann das Lebensalter zu berücksichtigen. Ältere Arbeitnehmer ohne langjährige Betriebszugehörigkeit befinden sich deshalb in keiner grundsätzlich besseren Position als vergleichbare jüngere Arbeitnehmer, bei denen neben Betriebszugehörigkeitszeiten ggf. noch weitergehende Unterhaltspflichten zu berücksichtigen sind.

Auch im Betriebsverfassungsrecht gibt es keine „Senioritätsprivilegien", die sich einstellungshemmend für ältere Arbeitsuchende auswirken könnten. Das Gegenteil ist der Fall. Die beiden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), in denen ältere Arbeitnehmer besonders angesprochen werden, haben ausdrücklich die Beschäftigungsförderung zum Ziel. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern. § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG betont die Verpflichtung des Betriebsrats und des Arbeitgebers, darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen der Überschreitung bestimmter Altersgrenzen benachteiligt werden.

Soweit tarifvertragliche Regelungen an das Lebensalter des Arbeitnehmers anknüpfen, besteht oft auch eine Abhängigkeit von der – zumeist langjährigen – Betriebszugehörigkeit. Deshalb kann das „Senioritätsprinzip" in Tarifverträgen grundsätzlich nicht als „Beschäftigungsbremse" für ältere Arbeitnehmer angesehen werden. Im Übrigen sind Regelungen über den besonderen Schutz älterer Arbeitnehmer, so wie sie die Tarifvertragsparteien in die Tarifverträge aufgenommen haben, nicht zu beanstanden. Sie sind nützlich und sinnvoll, u. a., weil ansonsten gesetzgeberische Ziele, z. B. das Altersteilzeitgesetz als Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt, nicht in die Praxis umgesetzt werden könnten.

8. Ist der Bundesregierung bekannt, dass nach Angaben des Prognos-Institutes der Anteil der Erwerbstätigen über 50 Jahre von 22 % (1996) auf 34 % im Jahre 2020 steigen wird?

   Wenn ja, welche Schlüsse bezüglich der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer zieht die Bundesregierung daraus?

Laut Mikrozensus betrug der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Erwerbstätigen im Jahre 1999 23 %. Darauf aufbauend geht die Bundesregierung davon aus, dass der Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Erwerbspersonen auf ca. 35 % im Jahre 2020 ansteigen wird. Dies entspricht in Höhe und Anstieg den Annahmen zur Entwicklung der Erwerbspersonen, die Prognos im Prognos-Gutachten 1998 „Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland“ getroffen hat.

Koppelt man die prognostizierten Veränderungen in der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials mit den Prognosen zur Entwicklung der Bevölkerungszahlen in den kommenden Jahrzehnten, lässt sich daraus folgern, dass bisher ungenutztes Arbeitskräftepotential in Zukunft verstärkt mobilisiert werden muss. Hierzu sind neben den älteren Arbeitnehmern auch die Frauen zu zählen. Da sich gleichzeitig die Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte aufgrund des technischen und wirtschaftlichen Wandels immer schneller ändern, ist lebenslanges Lernen eine wichtige Voraussetzung, um ein Mismatch von angebotenen und nachgefragten Qualifikationen zu vermeiden.

Diese Erkenntnisse haben Bundesregierung und Sozialpartner dazu veranlasst, sich bereits im vergangenen Jahr gemeinsam in der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung/Aktive Arbeitsmarktpolitik“ intensiv mit der Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zu befassen. In dem am 9. Januar 2001 gefassten Beschluss wird der geplanten Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer zentrale Bedeutung beigemessen (vgl. Antwort zu Frage 2).

9. Stimmt die Bundesregierung mit der Auffassung überein, dass es in den nächsten zehn Jahren zu einem Mangel an qualifizierten Fachkräften kommen wird, wenn nicht in absehbarer Zeit zielgruppenspezifische Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer über 40 Jahre geschaffen werden?

   Wenn ja, in welcher Form beabsichtigt die Bundesregierung solche zielgruppenspezifischen Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme durchzuführen?

Die dauernde Beobachtung der Entwicklung des Angebots und der Nachfrage von Fachkräften sowie eine möglichst rasche Identifizierung von neuen Qualifikationsanforderungen im Hinblick auf die berufliche Aus- und Weiterbildung gehören zu den prioritären Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik der Bundesregierung. Bei dem in der schnell wachsenden IT-Branche aufgetretenen Problem, in ausreichender Anzahl geeignete Fachkräfte auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus zu gewinnen, hat die Bundesregierung zusammen mit der Wirtschaft rasch reagiert und verschiedene Initiativen eingeleitet:

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat bereits im Juli 1999 eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ im Bereich von Berufsausbildung, Hochschule und Weiterbildung beschlossen. Die Deckung des kurzfristigen Bedarfs an IT-Spitzenkräften, hat die Bundesregierung durch die im vergangenen Jahr gestartete Green-Card-Initiative sichergestellt.

Parallel zur befristeten und begrenzten Öffnung des Arbeitsmarktes sind auch die Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen bereits erheblich verstärkt worden. Die Wirtschaft hat sich u. a. verpflichtet, im IT-Bereich bis zum Jahr 2003 mindestens weitere 20 000 über die bereits im Bündnis für Arbeit zugesagten 40 000 Ausbildungsplätze hinaus, also insgesamt 60 000 Plätze, anzubieten. In den seit einigen Jahren bestehenden neuen IT- und Medienberufen, werden zurzeit mehr als 40 000 junge Leute ausgebildet. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeit ihre Weiterbildungs- und Umschulungsaktivitäten, in die auch Ältere einbezogen werden, in diesem Bereich erheblich ausgeweitet.

In längerfristiger Perspektive stellt die demographische Entwicklung und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland eine generelle Herausforderung dar. Dies gilt nicht nur für die sozialen Sicherungssysteme. Nach bisher vorliegenden Prognosen kann sich auch bei einer vorübergehenden Zuwanderung das für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft zur Verfügung stehende Angebot an Erwerbspersonen nach dem Jahr 2020 deutlich vermindern. In jedem Fall werden Unternehmen und Betriebe in zunehmendem Maße Belegschaften mit einem höherem Anteil Älterer haben. Dies ist nicht nur eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung, sondern insbesondere für die Personalpolitik und Arbeitsorganisation der Unternehmen. Die Stärken älterer Mitarbeiter und das Innovationspotential von Nachwuchskräften gezielt zu entwickeln und deren Zusammenspiel im Arbeitsprozess optimal zu gestalten, wird in Zukunft ein wichtiges Ziel einer wettbewerbsfähigen Organisations- und Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen sein müssen. Die Berufsbildungspolitik wird dies durch flexible Rahmenbedingungen und Strukturen für die berufliche Erstausbildung und das Weiterlernen in allen Phasen des Berufslebens unterstützen.

Darüber hinaus bedarf es zur Aufrechterhaltung und mittel- und langfristigen Sicherung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit auf individueller und (über-)betrieblicher Ebene der Qualifizierung aller Generationen, um die Folgen des Alterns zu mildern. Diesem Aspekt trägt die Bundesregierung u. a. durch die gezielte Förderung von transferorientierten Forschungs- und Entwicklungsprojekten Rechnung.

10. Welche Daten liegen der Bundesregierung vor bezüglich des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters der Beamten und der Angestellten im öffentlichen Dienst

– in Kommunen
– in den Bundesländern
– im Bundesdienst?

Bezüglich des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters der Beamten und Richter liegen folgende Daten vor:

**Versorgungszugänge der Gebietskörperschaften im Jahr 1999**[1)]

– Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand –

| | Durchschnittsalter |
|---|---|
| Insgesamt | 59,0 |
| Bund | 59,7 |
| Länder | 59,1 |
| Gemeinden[2)] | 58,2 |

1) Ohne Berufssoldaten sowie Beamte der Bahn, Post und des mittelbaren öffentlichen Dienstes.
2) Einschl. Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Versorgungsempfängerstatistik

Bezüglich der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes liegt keine bundesweite statistische Analyse des Renteneintrittsverhaltens vor. Für den Bereich der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (ca. 50 % der Rentner des öffentlichen Dienstes) trat der Versicherungsfall in 1999 durchschnittlich mit 59,4 Jahren ein.

11. Welche Daten liegen der Bundesregierung vor bezüglich des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters der Angehörigen der Bundeswehr?

Für zivile Beamte der Bundeswehr betrug im Jahr 1999 das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter 60,1 Jahre, für Angestellte das durchschnittliche Rentenzugangsalter 61,3 Jahre. Für alle zivilen Angehörigen der Bundeswehr (Beamte, Angestellte, Arbeiter) belief sich das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter bzw. Rentenzugangsalter auf 61,2 Jahre.

Berufssoldaten unterliegen gemäß § 45 Soldatengesetz der allgemeinen oder der dienstgradbezogenen besonderen Altersgrenze. Die allgemeine Altersgrenze, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht wird, gilt für alle Offiziere im Generalsrang und für die Offiziere des Sanitäts-, Militärmusik- und des Militärgeografischen Dienstes.

Die übrigen Berufsoffiziere und die Berufsunteroffiziere unterliegen der dienstgradbezogenen besonderen Altersgrenze.

Demnach werden in den Ruhestand versetzt:

- Oberste mit Vollendung des 59. Lebensjahres,
- Oberstleutnante mit Vollendung des 57. Lebensjahres,
- Majore mit Vollendung des 55. Lebensjahres,
- Stabshauptleute mit Vollendung des 55. Lebensjahres,
- Hauptleute/Oberleutnante/Leutnante mit Vollendung des 53. Lebensjahres,
- Berufsunteroffiziere mit Vollendung des 53. Lebensjahres.

Reguläre Zurruhesetzungen finden erst nach Überschreiten der jeweils festgelegten Altersgrenze statt. Ein aussagekräftiger Durchschnittswert für alle Dienstgrade kann wegen der dienstgradbezogenen Altersgrenzen und der differenzierten Mengengerüste nicht gebildet werden. Abweichungen von den vorgegebenen Zurruhesetzungsaltern sind durch Dienstunfähigkeit bedingt und finden nur in geringem Umfang statt. So betrug der Anteil an vorzeitigen Zurruhesetzungen im Jahre 2000 nur 4,2 % (absolut 69 von 1 661 ZR), gemessen an den gesamten Versorgungszugängen Berufssoldaten. Dabei wurden diese Soldaten im Durchschnitt etwa 5 Jahre vor Erreichen ihrer jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt.

12. Wie beurteilt die Bundesregierung das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der Beamten und der Angestellten im Bundesdienst und der Bundeswehr im Vergleich zum durchschnittlichen Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung?

Das durchschnittliche Zugangsalter bei Versichertenrenten (Renten wegen Alters und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) in der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten, knappschaftliche Rentenversicherung) betrug 1999 60,1 Jahre.

Für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ist der Versicherungsfall in der Zusatzversorgung grundsätzlich identisch mit dem Eintritt des Rentenfalls in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Abweichung vom Durchschnittswert der gesetzlichen Rentenversicherung resultiert insbesondere aus der unterschiedlichen Versichertenstruktur.

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der Beamten und Richter der Gebietskörperschaften liegt mit 59,0 Jahren etwas niedriger als das durchschnittliche Rentenzugangsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung. Hierbei ist anzumerken, dass die Zahlen nur eingeschränkt vergleichbar sind, da der Renteneintritt in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in jedem Fall aus vorangegangener Erwerbstätigkeit erfolgt. So betrug das durchschnittliche Rentenzugangsalter aus vorausgegangener versicherungspflichtiger Beschäftigung 58,5 Jahre. Weiter ist zu berücksichtigen, dass für bestimmte Beamtengruppen (Polizei- und Justizvollzugsdienst, Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren) vorgezogene Altersgrenzen gelten.

Wesentlichen Einfluss auf das niedrige durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter bei Beamten und Richtern hat jedoch auch die hohe Anzahl der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. So lag der Anteil der Versorgungszugänge wegen Dienstunfähigkeit bei den Gebietskörperschaften bei knapp 48 % aller Versorgungszugänge. Demgegenüber betrug 1969 die Quote der vorzeitigen Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit bei den Gebietskörperschaften insgesamt rund 23 %. Wenn auch der aktuelle Anstieg durch die Einführung von Versorgungsabschlägen zum 1. Januar 2002 mit beeinflusst war, ist dennoch festzustellen, dass seit 1993 der Anteil der Versorgungszugänge wegen Dienstunfähigkeit sich relativ konstant bei 40 % bewegt.

Der Anstieg der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit führt in Verbindung mit der steigenden Lebenserwartung zu einer deutlichen Verlängerung der durchschnittlichen Gesamtbezugsdauer der Versorgung und ist damit ein wichtiger Faktor für den prognostizierten Anstieg der Versorgungsausgaben.

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass nicht nur in der Beamtenversorgung die Versorgungszugänge wegen Dienstunfähigkeit das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter absenken, sondern auch in der gesetzlichen Rentenversicherung die Zugänge an Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit dazu führen, dass das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei allen Versichertenrenten unter das sich bei ausschließlicher Berücksichtigung von Renten wegen Alters ergebende Niveau absinkt.

13. Beabsichtigt die Bundesregierung Maßnahmen, um das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der Beamten und Angestellten im Bundesdienst sowie der Angehörigen der Bundeswehr zu erhöhen?

    Wenn ja, welche Maßnahmen?

Erste Maßnahmen zur Verminderung der vorzeitigen Zurruhesetzung der Beamten im Bundesdienst sind mit der Einführung der Teildienstfähigkeit und der verstärkten Prüfung anderer Beschäftigungsmöglichkeiten bereits getroffen. Auch die Einführung von Versorgungsabschlägen zum 1. Januar 2001 war ebenso wie in der Rentenversicherung unabweisbar. Ob und welche weiteren Maßnahmen angezeigt sind, wird derzeit in einer vom Bundesministerium des Innern eingesetzten Projektgruppe geprüft. Zum Spektrum möglicher Maßnahmen gehört neben dem Arbeitsschutz und einer verstärkten Gesundheitsförderung insbesondere eine Überprüfung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit.

Die Ruhestandsalter für Berufssoldaten werden in den nächsten Jahren erhöht. Durch das Gesetz zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften wurde bereits am 18. Dezember 1989 festgelegt, dass die besonderen Altersgrenzen ab 2002 um ein Jahr erhöht werden (Ausnahme: Berufsunteroffiziere). Durch das Versorgungsreformgesetz vom 29. Juni 1998 wird dann in den Jahren zwischen 2007 und 2015 das Zurruhesetzungsalter für alle Berufssoldaten um ein weiteres Jahr erhöht.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333